

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Individu manusia sebagai aset merupakan faktor utama yang mempengaruhi pencapaian suatu perusahaan., sebab SDM berperan sebagai perancang, pelaksana, sekaligus pengambil keputusan yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya. Tanpa dukungan SDM yang kompeten, perusahaan akan sulit mencapai target yang diinginkan, meskipun memiliki modal finansial dan teknologi yang memadai. Ini menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah aspek fundamental yang perlu menjadi prioritas perhatian dalam berbagai aspek, seperti pengelolaan, pengaturan, pengurusan, dan pemanfaatan guna menjalankan perannya secara maksimal, produktif, dan efisien dalam mewujudkan target perusahaan. Mengingat betapa pentingnya peran manusia dalam sebuah organisasi, kesalahan dalam memanfaatkan tenaga kerja dapat menimbulkan berbagai masalah yang berpotensi menghambat pencapaian perusahaan.

Kementerian Agama Kabupaten Buleleng merupakan salah instansi pemerintahan di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang memiliki tanggung jawab dalam menangani urusan agama dan keagamaan di Indonesia berdasarkan pada Perpres Nomor 83 tahun 2015 Pasal 2 Tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian agama, Kementerian Agama memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang

berkaitan dengan bidang keagamaan. Di tingkat daerah, Kementerian Agama Kabupaten Buleleng menjalankan fungsi utama berupa perumusan serta penetapan visi, misi, serta kebijakan teknis dalam memberikan layanan keagamaan kepada masyarakat menjadi bagian penting dalam pelaksanaan tugas.

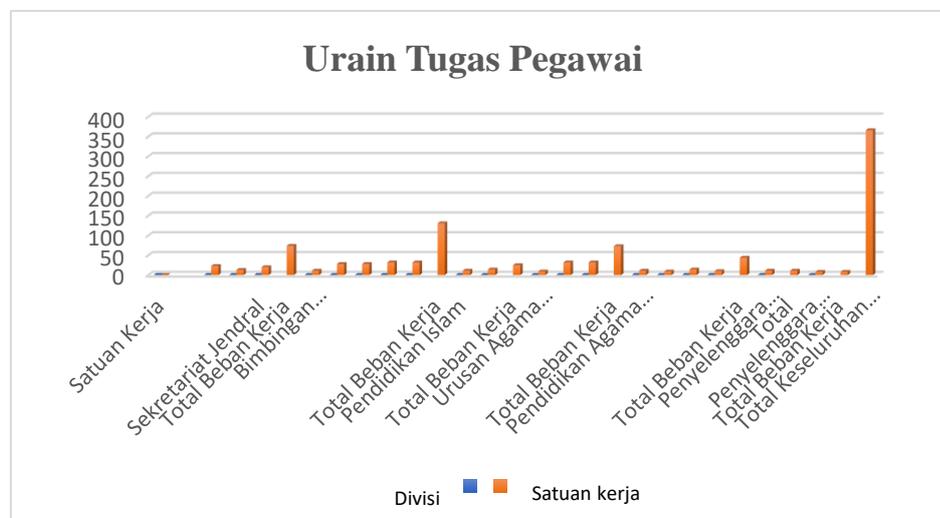
Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap kepala kasi pendidikan hindu yang sekaligus pernah menjabat sebagai staf analisis kepegawaian kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng penulis menemukan adanya beberapa permasalahan internal ditempat penelitian yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara kinerja pegawai terhadap standar perusahaan. Berdasarkan pencapaian perusahaan, dapat dianalisis bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal. Menurut Setiawati dan Andayani (2021), kinerja merupakan aspek krusial dalam organisasi, khususnya kinerja karyawan yang sangat penting dalam memajukan pencapaian tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap kualitas kinerja instansi secara keseluruhan.

Pada tahap observasi awal sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti pada pegawai Kemenag Buleleng menggunakan metode untuk mendistribusikan item-item pernyataan yang disusun oleh peneliti secara offline adalah dengan menyebarkan pernyataan yang dirancang berdasarkan indikator setiap variabel. Tujuan dilakukannya observasi awal adalah untuk mengumpulkan informasi yang dapat mendukung latar belakang penelitian, khususnya dalam menentukan alasan pemilihan lokasi penelitian. Dalam hal ini, pernyataan-pernyataan tersebut disesuaikan dengan definisi dari setiap indikator yang relevan. Observasi awalyang dilakukan oleh peneliti melibatkan 10 responden.

Kinerja merupakan ukuran dari seberapa baik pegawai memenuhi target dalam hal jumlah dan mutu berdasarkan tugas yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan, visi, misi organisasi sehingga memberi kontribusi untuk perusahaan (Dewanti, 2022). Menurut Robbins (2002) menyatakan bahwa ada lima indikator kinerja, yang meliputi jumlah pekerjaan yang diselesaikan, standar pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan kemampuan berkolaborasi.. Pada lampiran 2, observasi awal mengenai variabel kinerja mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas pegawai dinilai belum berjalan secara optimal. Indikator kehadiran menciptakan pengaruh yang besar terhadap kurang maksimalnya kinerja.

Berdasarkan rekapitulasi data absensi pegawai pada bulan Januari- Juli 2024, masih kurangnya kedisiplinan para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng. Kondisi ini tercermin dari masih ditemukannya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (TK), terlambat (TL), dan pulang mendahului (PSW). Berdasarkan data wawancara penulis dengan kepala kasi pendidikan hindu yang sekaligus pernah menjabat sebagai staf analisis kepegawaian, keterlambatan bisa terjadi karena pegawai lupa absen di pagi hari. Sedangkan pulang sebelum waktunya bisa terjadi karena adanya keperluan pribadi seperti menjemput anaknya yang sekolah dan keperluan pribadi lainnya. Ketidakhadiran yang tidak sah terjadi ketika staf tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Pengamatan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhon (2019), yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran memengaruhi kinerja secara keseluruhan secara positif. Tingginya tingkat absensi dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai, sementara rendahnya tingkat absensi dapat

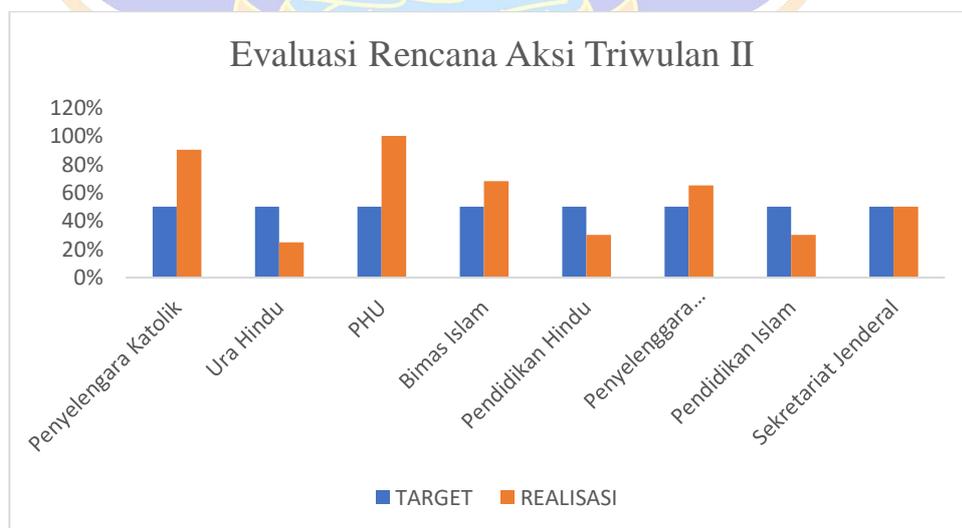
meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh Ahmad *et al.* (2020).



Gambar 1.1
Diagram Urain Tugas Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng

Selain rendahnya tingkat kehadiran pegawai, banyaknya pekerjaan yang dibebankan di duga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng. Berdasarkan diagram urain tugas pegawai diatas dapat dilihat bahwa beban kerja pegawai kementerian agama tergolong cukup tinggi. Menurut Widiantoro (2024), beban kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang pengukurannya didasarkan pada jumlah pekerjaan yang harus dituntaskan dalam batas waktu atau tenggat yang telah ditentukan. Koesomowidjojo (2017:33) beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti situasi atau lingkungan kerja, sasaran yang ditetapkan untuk dicapai, serta kemampuan dalam mengatur waktu secara efektif.

Berdasarkan pada Lampiran 3, hasil observasi awal terkait variabel beban kerja menunjukkan bahwa penilaian terhadap beban kerja pegawai Kemenag Buleleng cukup berat. Cukup tingginya beban kerja sebagian besar disebabkan oleh banyaknya tugas tambahan yang sering kali tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan pegawai. Ditambah dengan adanya transformasi digital yang mengharuskan seluruh pegawai harus beradaptasi dengan sistem digitalisasi yang diterapkan pada kantor seperti Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Instansi (SI-ASN INSTANSI) dan lainnya. Sistem digitalisasi yang baru diterapkan di lingkungan kantor menambah beban bagi pegawai yang lebih senior. Banyak dari pegawai mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem digital, sehingga sering meminta bantuan kepada rekan kerja yang lebih muda. Kondisi ini menyebabkan pegawai lain yang membantu menerima tugas tambahan yang dapat meningkatkan beban kerja secara keseluruhan.



Gambar 1.2
Evaluasi Rencana Aksi Satuan Kerja per Triwulan II Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng

Berdasarkan diagram evaluasi rencana aksi satuan kerja per triwulan II dapat dilihat bahwa masih ada beberapa satker (satuan kerja) yang belum bisa mencapai target dengan maksimal. Beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi pegawai. Pegawai yang dibebani dengan kegiatan yang tidak sebanding dengan kapasitas yang tersedia cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi sehingga menyebabkan penurunan kinerja. Penemuan ini sejalan dengan hasil studi terdahulu oleh Ahmad (2024), mengidentifikasi adanya hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kinerja dapat dicapai melalui pengelolaan tugas yang dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Namun, penelitian Ahmad (2019) lainnya tidak menemukan adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja pekerja.

Hal ini sesuai dengan hasil yang diperoleh Maranata (2023), menemukan bahwa kinerja optimal biasanya merupakan hasil dari tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh perusahaan berperan secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya. Akan tetapi, hasil temuan yang diperoleh oleh Apriani (2023) justru menunjukkan hasil yang berbeda, di mana komitmen organisasi ternyata memberikan dampak terhadap kinerja pekerja. Dengan kata lain, adanya komitmen organisasi tidak selalu berkontribusi pada peningkatan performa karyawan, melainkan bisa berlawanan arah. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Juniati (2018) menyajikan bukti jika beban kerja karyawan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja mereka. Namun demikian, beban kerja tersebut secara signifikan

memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang kemudian dapat berimplikasi pada kinerja secara tidak langsung. Oleh karena itu, variabel beban kerja perlu dipertimbangkan sebagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dan efektivitas kinerja karyawan. Bertolak dari berbagai hasil penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk mengangkat isu ini ke dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Beban kerja pegawai cukup tinggi akibat penerapan sistem digitalisasi, ditambah dengan adanya beban pekerjaan tambahan yang diberikan oleh pegawai lain tanpa ada kompensasi berupa tambahan gaji.
2. Belum tercapainya kinerja pegawai yang optimal dilihat dari adanya ketidaksesuaian kinerja dengan standar perusahaan.
3. Masih adanya pegawai yang belum mentaati peraturan yang ada terutama masalah disiplin waktu.
4. Adanya temuan-temuan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa pendapat yang berbeda tentang dampak beban kerja terhadap kinerja komitmen organisasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fakta-fakta masalah yang diperoleh, maka penelitian ini dibatasi padabeban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja dengan

populasi penelitian adalah pegawai Kemenag Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.
3. Menguji pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.
4. Menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka adapun manfaat dari hasil penelitian ini yaitu dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada pemahaman mengenai pengaruh komitmen organisasi serta beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan ini juga diharapkan mampu menjadi pijakan awal bagi studi-studi lanjutan yang mengangkat tema serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan yang bermanfaat bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Buleleng sebagai dasar acuan dalam menyusun kebijakan terkait pengelolaan beban kerja dan peningkatan komitmen organisasi, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

